



Conseil d'administration

310^e session, Genève, mars 2011

GB.310/17/3

POUR INFORMATION

DIX-SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général

Troisième rapport supplémentaire: Faits nouveaux concernant l'audit participatif de genre ¹ et perspectives

Aperçu

Questions traitées

Le présent document est consacré à l'audit participatif de genre (APG) et à l'évolution, durant la dernière décennie, de cet outil d'évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Il passe en revue les résultats obtenus tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation et fournit la liste des pays dans lesquels les mandants et partenaires ont effectué des APG et suivi la formation correspondante. Il souligne par ailleurs que le système des Nations Unies a reconnu que l'APG était une méthode valable pour introduire une perspective sexospécifique au niveau opérationnel. Il indique que l'on recherche actuellement les moyens d'adapter l'APG et de l'utiliser de manière novatrice, de nouveaux modes de financement, ainsi que de nouvelles stratégies pour susciter l'intérêt de la communauté internationale.

Incidences sur le plan des politiques

La politique et la stratégie de l'OIT dans le domaine de l'égalité des sexes se retrouvent dans les conclusions de la Conférence internationale du Travail concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, 2009, dans lesquelles il est demandé au BIT d'utiliser l'APG comme outil d'évaluation des progrès réalisés en la matière. Les résultats des mesures prises pour donner suite à ces conclusions doivent être présentés au Conseil d'administration.

Incidences financières

Aucune.

Mesure demandée

Le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations contenues dans le présent document.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.286/ESP/6, GB.304/14/2, GB.292/TC/1 et GB.307/4(Rev.).

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, 2009.

¹ Le dernier document spécialement consacré aux audits participatifs sur l'égalité entre hommes et femmes a été examiné par le Conseil d'administration à sa 286^e session en mars 2003 (document GB.286/ESP/6); voir également le document GB.304/14/2, paragr. 10 et 22.

1. Depuis l'instauration, en 1999, de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes ², l'Organisation a opéré à cet égard une transformation importante. L'engagement qui a été pris d'aider les mandants et les fonctionnaires du BIT à tenir compte dans leurs activités de tout ce qui relève de la thématique de l'égalité entre les sexes s'est largement concrétisé. Pour accompagner cette évolution, l'Organisation dispose d'un outil particulièrement précieux, l'audit participatif de genre (APG), qui lui permet d'évaluer et de suivre les progrès accomplis dans le domaine de la parité hommes/femmes, dans ses propres structures et dans le monde du travail en général. Les conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009 préconisent d'utiliser les APG pour évaluer les progrès accomplis en matière d'égalité de sexes et de présenter au Conseil d'administration le résultat des activités de suivi mises en œuvre dans ce domaine ³.
2. L'APG repose sur une méthode interactive qui permet aux fonctionnaires, aux diverses unités et à l'ensemble de l'Organisation de se familiariser avec les moyens à mettre en œuvre pour assurer concrètement une véritable prise en considération des questions d'égalité. Il s'agit de vérifier si les politiques, pratiques et systèmes d'appui internes mis en place pour assurer l'intégration de ces questions sont véritablement efficaces et complémentaires, à l'aide d'un niveau de référence permettant d'évaluer le travail accompli par telle ou telle unité dans ce domaine. Il s'agit par ailleurs de recenser les bonnes pratiques susceptibles d'être renforcées et reprises, d'identifier les points à améliorer, et de formuler un certain nombre de recommandations sur les moyens d'accroître l'efficacité dans le traitement de ces questions. L'APG permet aux fonctionnaires de l'Organisation de véritablement s'approprier les initiatives prises dans le domaine de l'égalité entre les sexes et favorise une culture de la connaissance. Etant un outil d'auto-évaluation qualitative, ce type d'audit relève de l'initiative volontaire et s'effectue à la demande de l'entité soucieuse de suivre une procédure rigoureuse et de mettre en place un mécanisme de responsabilisation qui l'aide à comprendre si ses activités ont une incidence différente sur les hommes et les femmes. L'audit débouche sur la production d'un rapport, assorti de recommandations concrètes visant à améliorer la prise en compte des questions d'égalité; il s'agit là d'un aspect capital, dans la mesure où c'est en donnant suite à ces recommandations que l'entité concernée montre qu'elle les a véritablement reprises à son compte ⁴.

Faire connaître l'APG aux mandants de l'OIT et aux organismes du système des Nations Unies

3. La première série d'audits de genre (2001-02) visait principalement à effectuer auprès des fonctionnaires des unités et des services du BIT un travail de sensibilisation et de

² BIT: *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail*, Avis du Directeur général, Circulaire n° 564, Série 1, 17 déc. 1999.

³ BIT: Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 52 f) et 58.

⁴ La méthode dans son ensemble est décrite dans BIT: *Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre: méthodologie du BIT*, Genève, 2007, publication disponible en anglais, en français, en espagnol, en russe, en arabe, en portugais, en indonésien et en khmer.

renforcement des compétences, eu égard en particulier à la planification et à l'exécution des programmes et des projets de l'OIT⁵. Il va de soi que ces audits se poursuivent.

4. Lors de l'exécution de la deuxième série (2003-2005), l'APG est devenu un outil largement utilisé au niveau national par les mandants de l'OIT dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Il a également été adopté au niveau national par les équipes de pays et les organismes du système des Nations Unies, qui s'en sont servi pour l'élaboration des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). L'APG a notamment été adapté aux besoins des partenaires sociaux et utilisé par le secrétariat de la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi que par le gouvernement et diverses organisations d'employeurs et de travailleurs de Sri Lanka; des audits de ce type ont été réalisés dans dix⁶ organismes des Nations Unies et entités partenaires au Zimbabwe. Au cours de cette période, la méthodologie a été modifiée; elle comporte désormais deux étapes, la première consacrée à la formation des organisateurs d'audit appartenant à l'entité qui souhaite être évaluée, la seconde à la mise en pratique, lors de l'audit à proprement parler, des capacités ainsi acquises. Cette méthode s'est révélée efficace et a été utilisée depuis dans plusieurs pays⁷. La valeur ajoutée des ateliers de formation assurés par le BIT tient au fait que la création de capacités et de compétences spécifiques chez les mandants, les experts nationaux des questions d'égalité et les fonctionnaires de l'ONU a exercé un puissant effet d'entraînement. Plus de 200 hommes et femmes ont bénéficié de ces ateliers de formation.
5. En 2005, le Conseil d'administration du BIT a décidé que les questions d'égalité entre hommes et femmes devaient être impérativement intégrées dans toutes les activités de coopération technique et a reconnu tout l'intérêt que présentait l'APG à cet égard⁸. Cette décision a été confirmée en 2006 par la Conférence internationale du Travail, dont les conclusions concernant la coopération technique énoncent que l'OIT devrait «promouvoir activement l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les accords de partenariat avec les donateurs»⁹. C'est la raison pour laquelle l'APG est de plus en plus largement utilisé depuis 2006 dans le cadre de la coopération technique, l'objectif étant de donner davantage de poids aux questions d'égalité dans la conception et l'exécution des programmes par pays de promotion du travail décent. L'intégration de l'APG dans ces programmes permet de faire figurer les recommandations auxquelles il donne lieu parmi les priorités des Etats Membres relatives au monde du travail.

⁵ A ce jour, 34 unités et bureaux du siège et dans les régions au total ainsi qu'un grand nombre de mandants et d'équipes de pays des Nations Unies ont effectué des APG (voir annexe I).

⁶ FAO, UIT, ONUSIDA, PNUD/Groupe d'appui interorganisations, UNESCO, FNUAP, UNICEF, PAM, OMS et Banque mondiale.

⁷ Voir à l'annexe II la liste des ateliers de formation.

⁸ Document GB.292/TC/1, paragr. 46 et 50 a). En particulier, il est indiqué au paragraphe 46 que «[...] les vérifications participatives de la prise en compte des questions d'égalité par les programmes, les bureaux extérieurs et les organisations de mandants, ont beaucoup aidé les membres du personnel, les mandants et les partenaires à comprendre le pourquoi et le comment de l'intégration de ces questions dans la coopération technique».

⁹ BIT: *Conclusions concernant la coopération technique*, Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, paragr. 22.

Impact

6. En 2008, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a proposé que le système des Nations Unies adopte l'APG, jugé particulièrement utile pour une appréciation globale des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes. L'APG a été considéré, dans une perspective stratégique, comme susceptible de compléter efficacement les indicateurs de performance (les «fiches récapitulatives») relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes utilisés par les équipes de pays des Nations Unies¹⁰. Les deux mécanismes – APG et fiche récapitulative – ont parfois été utilisés simultanément, la fiche attribuant à l'entité concernée une note de zéro à cinq, l'APG permettant quant à lui de procéder à une évaluation qualitative plus précise. La proposition du réseau interinstitutions a donné lieu à une formation plus approfondie du personnel des Nations Unies à la méthodologie de l'APG; par la suite, des audits de genre ont été effectués par plusieurs équipes de pays (notamment dans le cadre de projets pilotes relevant de l'initiative «Unis dans l'action») ainsi que par divers organismes du système des Nations Unies, programmes communs ou groupes thématiques¹¹.
7. Dans les directives pour l'élaboration d'un bilan commun de pays et d'un PNUAD (BCP/PNUAD)¹², il est indiqué que l'APG est un outil indispensable pour intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes au niveau opérationnel. Le Groupe des Nations Unies pour le développement¹³ ayant reconnu l'utilité de l'APG pour les équipes de pays, le BIT a établi un «recueil» qui a été annexé au manuel pour la conduite d'APG dans le système des Nations Unies.
8. En 2008, le Bureau a commandé une étude sur les incidences de l'APG, afin de s'assurer que la méthodologie conservait toute sa pertinence et de récapituler dans des tableaux les recommandations qui avaient été mises en œuvre¹⁴. Plusieurs conclusions importantes ont été tirées de cette étude: les sexospécificités doivent être «visibles», «concrètes» et intégrées, en particulier dans les cadres nationaux de développement de haut niveau comme les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et les stratégies mondiales pour l'emploi; les recommandations sont difficiles à appliquer en l'absence de mécanismes de responsabilisation pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes; il est capital d'assurer une prise en compte cohérente et durable de ces questions dans l'ensemble des structures et mécanismes institutionnels; les responsables doivent s'attacher encore davantage à trouver les moyens de recenser et de reconnaître les bonnes pratiques; on obtient de bons résultats lorsqu'on peut s'appuyer sur des pratiques de gestion saines, renforcées par un engagement politique en faveur de l'égalité des sexes.

¹⁰ Nations Unies: *Report of the Seventh Session of the Inter-Agency Network on Women and Gender Equality*, New York, fév. 2008 (IANWGE/2008/REPORT), paragr. 21 à 25.

¹¹ A ce jour, l'APG a été mis en place par le BIT et utilisé avec succès par les équipes de pays en Albanie, au Cap-Vert, en Ethiopie, au Kenya, au Libéria (prochainement), au Malawi, au Mozambique, au Nigéria, aux Philippines, au Rwanda, en République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe.

¹² Groupe des Nations Unies pour le développement: *UNDAF Guidance and Support Package*, janv. 2010.

¹³ Document GB.307/4(Rev.), paragr. 30 et 31.

¹⁴ Voir annexe III.

9. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) dispense depuis 2007 un cours régulier de formation d'animateurs d'audits de genre (en français, anglais et espagnol), qui a permis de renforcer les capacités de près d'une centaine de femmes et d'hommes.
10. En assurant la mise œuvre des conclusions de la Conférence sur l'égalité des sexes, le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 permettra de mesurer les résultats obtenus en la matière ¹⁵. Pour l'heure, le Bureau s'est attaché à intégrer de plus en plus souvent les APG dans les cadres et les budgets de la coopération technique, ainsi que dans les programmes axés sur l'égalité des sexes financés par le CSBO. Cela s'est révélé utile pour renforcer les capacités des mandants à comprendre et à appliquer les principes de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. On recherche actuellement les moyens d'adapter l'APG et de l'utiliser de manière novatrice, de nouveaux modes de financement ainsi que de nouvelles stratégies pour susciter l'intérêt de la communauté internationale.

Genève, le 18 février 2011

Document soumis pour information

¹⁵ Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 comporte l'indicateur suivant: «% des recommandations actuellement appliquées, provenant des rapports des audits participatifs de genre des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT faisant l'objet d'un audit». Voir BIT: *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, Genève, 2010, p. 45.

Annexe I

APG achevés (novembre 2010)

Unités du siège, Genève

Programme focal pour le renforcement du dialogue social (IFP/Dialogue), novembre 2001
 Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (ILO/AIDS), novembre 2001
 Unité de finance sociale, novembre 2001
 Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (IFP/CRISIS), novembre-décembre 2001
 Service des coopératives (COOP), décembre 2001
 Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED), février 2002
 Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP/Déclaration), février-mars 2002
 Programme focal sur le travail des enfants (IPEC), novembre-décembre 2003
 Syndicat du personnel, septembre-octobre 2004
 Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM), septembre-octobre 2006
 Bureau de l'administration intérieure (INTER), octobre 2007
 Département des normes internationales du travail (NORMES), mai 2008
 Service des relations officielles (RELOFF), septembre 2009
 Département des activités sectorielles (SECTOR), avril-mai 2010

Bureaux de l'OIT en Asie et dans le Pacifique

Bureau de l'OIT au Népal (OIT-Katmandou), octobre 2001
 Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (BSR-Bangkok), décembre 2001
 Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique (BSR-Manille), août 2003
 Bureau de l'OIT à Sri Lanka (OIT-Colombo), juillet 2004
 Bureau de l'OIT en Indonésie (OIT-Jakarta), octobre-novembre 2004
 Bureau de l'OIT pour la Chine et la Mongolie (OIT-Beijing), décembre 2006
 Bureau de l'OIT au Bangladesh (OIT-Dhaka), février-mars 2009

Bureaux de l'OIT en Afrique

Bureau de l'OIT à Dar es-Salaam (OIT-Dar es-Salaam), novembre-décembre 2001
 Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique centrale (BSR-Yaoundé), avril 2002
 Bureau de l'OIT à Pretoria (OIT-Pretoria), mai 2003
 Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique australe (BSR-Harare), octobre 2004
 Bureau sous-régional de l'OIT pour le Sahel (BSR-Dakar), novembre-décembre 2005

Bureau de l'OIT à Abuja (OIT-Abuja), février 2009

Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique orientale (BSR-Addis-Abeba), août 2009

Bureaux de l'OIT en Amérique latine et aux Caraïbes

Bureau de l'OIT au Brésil (OIT-Brasilia), avril 2002

Bureau sous-régional de l'OIT pour les Caraïbes (BSR-Port of Spain),
novembre-décembre 2003

Equipe d'appui technique au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique
centrale (ETD/BP-San José), octobre 2010

Bureaux de l'OIT en Europe

Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale (BSR-Budapest),
novembre 2001

Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (BSR-Moscou),
mars 2002

Bureaux de l'OIT dans les Etats arabes

Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes (BR-Beyrouth), avril 2002

Mandants et partenaires de l'OIT

Sri Lanka, septembre 2004

Zimbabwe (dix institutions des Nations Unies ou partenaires), 2004 et 2005

Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (Bruxelles, Belgique),
27 juin - 8 juillet 2005

Yémen, octobre 2007

Mozambique, août et novembre 2008

Internationale de l'éducation (Bruxelles, Belgique), octobre 2008

Nigéria, février 2009

Malawi, février 2009

Kirghizistan, mars 2009

République-Unie de Tanzanie (mandants et système des Nations Unies), avril et mai 2009

Cap-Vert, mai 2009

Ethiopie (système des Nations Unies), août 2009

Rwanda, octobre 2009

Territoire palestinien occupé, janvier 2010

Angola, avril 2010

Albanie, juillet 2010

Internationale des services publics, septembre-octobre 2010

Libéria (confirmé pour avril 2011)

Annexe II

Liste des ateliers de formation d'animateurs d'audits de genre (APG) (jusqu'en novembre 2010)

Par pays ou territoire

Angola	Formation destinée aux mandants de l'OIT (mars 2010)
Cambodge	Formation destinée aux mandants de l'OIT (mai 2010)
Cap-Vert	Formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies (mai 2009)
Ethiopie	Formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies suivie d'un contrôle des audits de genre (juillet et août 2009)
Indonésie	2 x Formation destinée aux mandants de l'OIT (avril 2008 et mai 2009)
Kirghizistan	2 x Formation destinée aux mandants de l'OIT suivie d'un contrôle des audits de genre (février 2008, août 2008 et mars 2009)
Libéria	Formation destinée aux mandants de l'OIT (prévue fin 2010)
Malawi	Formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies (janvier-février 2009)
Mozambique	Formation destinée aux mandants de l'OIT suivie d'un contrôle des audits de genre (janvier et août 2008) et formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies (novembre 2008)
Népal	Formation destinée aux mandants de l'OIT (octobre 2009)
Nigéria	Formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies suivie d'un contrôle des audits de genre (octobre 2008 et février 2009)
Ouganda	Formation conjointe destinée aux mandants et aux équipes de pays des Nations Unies (prévue fin 2010)
Pakistan	2 x Formation destinée aux mandants de l'OIT (mai 2006 et novembre 2007)
Territoire palestinien occupé	Formation destinée aux mandants de l'OIT (octobre 2009)
Philippines	Formation destinée aux mandants de l'OIT et formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies (août 2007 et avril 2009)
Fédération de Russie	Formation destinée aux mandants de l'OIT (mai 2007)
Rwanda	Formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies (septembre-octobre 2009)
Sri Lanka	Formation destinée aux mandants de l'OIT (juillet 2004 et février 2009)
République-Unie de Tanzanie	Formation destinée aux mandants de l'OIT et formation destinée aux représentants d'organismes des Nations Unies en République-Unie de Tanzanie (novembre 2008 et mars-avril 2009)
Ukraine	Formation destinée aux mandants de l'OIT (juin 2009)
Viet Nam	Formation destinée aux mandants (avril-mai 2010)
Yémen	Formation destinée aux mandants de l'OIT suivie d'un contrôle des audits de genre (juin et octobre 2007)
Zambie	Formation destinée aux mandants de l'OIT (septembre 2008)

Par région

Asie du Sud (Inde, Bangladesh et Népal) Formation destinée aux organisations d'employeurs (juillet 2008)

Autres

Personnel du BIT Trois formations récentes destinées au personnel du BIT
(juin 2008, février et octobre 2010)

Annexe III

Résultats positifs de l'audit participatif de genre du BIT

- La gestion axée sur les résultats prévoit des mécanismes grâce auxquels l'égalité des sexes devient un objectif et une grandeur mesurable sur laquelle on peut effectuer des contrôles et établir des rapports.
- Les documents de projets sont à présent systématiquement passés au «crible de l'égalité des sexes».
- Des mesures ont été prises en application des recommandations en vue de la création de conditions de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (par exemple, horaires souples et dispositions relatives au travail à domicile visant à favoriser la mise en place d'un cadre de travail favorable aux familles).
- Un meilleur équilibre entre hommes et femmes a été atteint à tous les niveaux, en particulier aux postes de responsabilité dans les unités du BIT ayant fait l'objet d'un audit (de 32 pour cent en 1995 à 39 pour cent en 2005).
- Un contrôle de l'utilisation des ressources est rendu possible par l'introduction dans le budget de lignes distinctes montrant comment une budgétisation soucieuse d'équité entre les sexes peut répondre aux besoins du BIT et des mandants.
- Des améliorations ont été apportées aux mesures prises en vue de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les projets de coopération technique.
- De nouveaux outils faciles à utiliser concernant les sexospécificités et le travail des enfants ont été publiés en application des recommandations de l'audit.
- Des ateliers de formation d'animateurs d'audits de genre sont à présent systématiquement offerts aux mandants pour s'assurer que les personnes concernées maîtrisent les techniques de l'APG et possèdent les compétences nécessaires pour dialoguer avec l'entité faisant l'objet de l'audit.
- Des cours de formation complémentaire sont dispensés concernant les points faibles que l'APG a permis de repérer dans les domaines techniques.